Pengangguran Bukan Takdir: Siapa yang Diuntungkan dari Krisis Kerja?

~BORNEO PROGRESS~

Sudah 80 tahun sejak 17 Agustus 1945 negara Indonesia merdeka namun masalah yang dihadapi masih tetap sama, salah satunya adalah masalah pengangguran. Pengangguran di Indonesia selalu dipandang sebagai cerita moral: individu yang pemalas, kurang terampil, atau kurang “Peka” dalam menangkap peluang. Narasi ini enak didengar karena sederhana dan, lebih penting lagi, membebaskan sistem dari tanggung jawab. Apalagi jika yang pengangguran adalah seorang sarjana, terdapat beban gelar yang harus ditanggung.

Namun jika kita menoleh sedikit lebih jauh, gambarnya berubah. Pengangguran tidak lahir dari ruang kosong; ia muncul dari cara pasar kerja diatur, dari pilihan kebijakan, dan dari relasi kuasa yang menentukan siapa mendapat pekerjaan layak dan siapa hanya kebagian sisa. Dalam titik inilah konsep "tentara cadangan pekerja" dari Karl Marx masih relevan: bukan sebagai dogma yang sudah berkarat, melainkan sebagai alat baca untuk memahami mengapa krisis kerja terus berulang Dari generasi ke generasi.

Marx berargumen bahwa kapitalisme cenderung memelihara "cadangan tenaga kerja" yaitu sekumpulan orang yang siap bekerja tetapi tidak sepenuhnya terserap. Cadangan ini memberi dua keuntungan sekaligus: fleksibilitas dan disiplin. Fleksibilitas karena perusahaan bisa menambah atau mengurangi tenaga kerja sesuai siklus bisnis tanpa biaya besar; disiplin karena ancaman "di luar sana masih banyak yang butuh kerja" menekan tuntutan upah dan membuat posisi tawar pekerja menjadi lemah. Dalam bahasa hari ini, kita menyebutnya sebagai *job insecurity* yang sistemik. Orang bekerja, tetapi selalu dengan bayang-bayang mudah diganti.

Di Indonesia, wajah cadangan itu tampak jelas pada besarnya sektor informal. Jutaan orang bekerja sebagai pedagang kecil, buruh harian, pengemudi aplikasi, kurir, hingga petugas kebersihan kota. Mereka tidak selalu tercatat sebagai

penganggur, tetapi juga tidak menikmati kepastian kerja. Pendapatan mereka fluktuatif, jam kerja panjang, dan perlindungan sosial minim. Secara statistik, ini bisa terlihat seperti "penyerapan tenaga kerja". Secara substantif, ia lebih dekat pada penyangga yang menjaga pasar tetap lentur dan murah. Dalam perspektif Ekonomi Politik, ini bukan anomali; ini bagian dari desain.

Masalahnya menjadi lebih rumit ketika kita berbicara tentang nilai sebuah pekerjaan. Mengapa pekerjaan seperti penyapu jalan atau petugas sampah yang jelas-jelas esensial tidak diminati dan kerap dipandang rendah di Indonesia, sementara di banyak negara maju justru dihormati sebagai profesi? Jawaban singkatnya: karena "nilai" pekerjaan tidak hanya ditentukan oleh fungsinya, tetapi oleh institusi yang membungkusnya. Di sini, Indonesia tertinggal pada dua hal sekaligus: standar dan pengakuan.

Pertama, standar. Di banyak kota di Eropa atau Asia Timur, pekerjaan kebersihan diatur dengan protokol yang jelas: pelatihan, keselamatan kerja, jam kerja, hingga jalur karier. Upahnya memungkinkan hidup layak, dan pekerja dilindungi oleh jaminan kesehatan serta pensiun. Dengan kata lain, negara menetapkan batas bawah yang tegas tentang apa itu "pekerjaan layak". Di Indonesia, batas ini sering kabur. Banyak pekerjaan kebersihan bersifat kontrak pendek atau

harian, dengan fasilitas terbatas dan upah yang tidak selalu sepadan dengan risiko. Ketika standar rendah, status sosial ikut jatuh. Profesionalitas bukan soal label, melainkan hasil dari aturan yang konsisten.

Kedua, pengakuan. Budaya kerja kita masih memelihara hierarki yang tajam antara kerja "kantoran" dan kerja manual. Pendidikan diposisikan sebagai tiket keluar dari kerja fisik, bukan sebagai cara untuk meningkatkan kualitasnya. Akibatnya, pekerjaan yang esensial dianggap sebagai "pilihan terakhir". Pekerjaan esensial merujuk pada jenis pekerjaan yang keberadaannya sangat menentukan kelangsungan hidup masyarakat. Tanpa peran mereka, aktivitas dasar seperti kesehatan, kebersihan, keamanan, hingga distribusi kebutuhan pokok bisa terganggu.

Dengan kata lain, ini adalah pekerjaan yang tidak bisa berhenti bahkan dalam situasi darurat sekalipun. Orang-orang yang bekerja di sektor ini memastikan kota tetap berjalan, rumah sakit tetap beroperasi, dan kebutuhan sehari-hari tetap tersedia. Ini menciptakan paradoks: kota bergantung pada pekerjaan tersebut setiap hari, tetapi masyarakat enggan mengakuinya sebagai profesi yang bermartabat. Di negara-negara dengan budaya kerja lebih egaliter, logika ini dibalik. Yang dihargai adalah kontribusi dan profesionalitas, bukan jenis kerjanya.

Ketika institusi menjamin kelayakan dan masyarakat mengakui nilainya, pekerjaan yang sama berubah makna.

Di sinilah hubungan antara pengangguran dan rendahnya penghargaan terhadap pekerjaan informal menjadi terang. Ketika pasar kerja dipenuhi cadangan tenaga kerja, pekerjaan esensial bisa terus ditekan nilainya. Selalu ada orang yang bersedia mengambilnya karena alternatifnya adalah tidak bekerja sama sekali. Ini menciptakan lingkaran yang sulit diputus: upah rendah membuat pekerjaan tidak menarik; karena tidak menarik, ia mudah diisi oleh mereka yang terdesak; karena mudah diisi, tidak ada dorongan kuat untuk menaikkan standar. Sementara itu, sektor formal yang lebih stabil tetap terbatas, memperkuat antrean panjang di luar gerbangnya.

Pertanyaannya, siapa yang diuntungkan dari desain seperti ini? Pertama, pelaku usaha yang menikmati biaya tenaga kerja lebih rendah dan fleksibilitas tinggi. Mereka dapat menyesuaikan skala produksi tanpa beban jangka panjang. Kedua, pemerintah dalam jangka pendek, karena tekanan politik dari pengangguran terbuka dapat “diredam” oleh penyerapan informal. Ketiga, konsumen, yang menikmati harga lebih murah—meski jarang menyadari bahwa murahnya

ditopang oleh kerja yang kurang terlindungi. Yang membayar harga sebenarnya adalah pekerja: pendapatan tidak stabil, akses terbatas pada jaminan sosial, dan mobilitas sosial yang tersendat.

Namun mengatakan bahwa ini "tak terhindarkan" adalah bentuk keputusasaan yang terlalu dini. Jika masalahnya adalah desain, maka solusinya juga harus berupa perombakan desain. Ada beberapa arah yang masuk akal dan sudah terbukti bekerja di berbagai tempat. Pertama, mempertegas standar kerja layak lintas sektor, termasuk informal: upah minimum yang realistis, perlindungan keselamatan, dan akses jaminan sosial yang portabel. Kedua, mendorong formalisasi yang cerdas bukan dengan mematikan usaha kecil, tetapi dengan memberi insentif bagi pelaku usaha untuk naik kelas (akses pembiayaan, pelatihan, dan kepastian regulasi). Ketiga, membangun jalur profesional untuk pekerjaan esensial: sertifikasi, pelatihan berjenjang, dan peluang karier. Ketika ada tangga, orang bersedia naik.

Keempat, memperkuat posisi tawar pekerja melalui organisasi dan dialog sosial. Tanpa itu, standar mudah dilanggar di lapangan. Kelima, menyelaraskan pendidikan dengan kebutuhan pasar tanpa mengorbankan martabat kerja manual. Ini bukan soal "menurunkan" aspirasi lulusan, melainkan memperluas definisi keberhasilan: bahwa menjadi profesional

di sektor kebersihan, logistik, atau layanan publik adalah pilihan yang rasional dan terhormat bukan kegagalan.

Tentu, pendekatan Marx tidak menjelaskan semuanya. Ada faktor mismatch keterampilan, disrupsi teknologi, dan siklus ekonomi yang juga memengaruhi pengangguran. Tetapi mengabaikan dimensi struktural berarti menerima cerita yang menyalahkan individu sambil menutup mata terhadap mekanisme yang lebih besar. Dalam konteks Indonesia dengan bonus demografi, urbanisasi cepat, dan ekonomi digital yang tumbuh membaca ulang gagasan "tentara cadangan pekerja" membantu kita melihat pola: kelebihan pasokan tenaga kerja, fleksibilitas yang dibayar mahal oleh pekerja, dan pekerjaan esensial yang tetap kurang dihargai.

Pada akhirnya, kalimat "**pengangguran bukan takdir, tapi desain**" adalah ajakan untuk menggeser fokus. Bukan lagi bertanya mengapa orang menganggur, melainkan mengapa sistem terus memproduksi dan memelihara kondisi itu. Selama cadangan tenaga kerja dianggap sebagai alat penyeimbang yang sah, selama standar kerja layak dibiarkan kabur, dan selama pekerjaan esensial tidak diprofesionalkan, krisis kerja akan terus berulang berganti wajah, tetapi dengan logika yang sama. Mengubahnya memang tidak mudah. Namun tanpa keberanian untuk mengubah desain, kita hanya akan terus mengelola gejala, bukan menyentuh sumbernya.

Referensi

Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Bumi Aksara.

Siagian, S. P. (2014). Filsafat administrasi (Edisi revisi). Bumi Aksara.

Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.

Wibowo. (2016). Perilaku dalam organisasi (Edisi kedua). Rajawali Pers.

Fahmi, I. (2017). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi. Alfabeta.